

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. SEMEN TONASA TBK. DI KABUPATEN PANGKEP

AWALUDDIN

DOSEN UIN ALAUDDIN MAKKASAR

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Semen Tonasa Tbk. Penelitian dilakukan dengan menggunakan alat analisis regresi sederhana (digunakan untuk mengetahui hubungan variabel dependen dengan variabel independen), uji t (digunakan untuk menganalisis keeratan hubungan variabel secara individual). Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana diperoleh persamaan $Y = 5,362 + 0,776X$ hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Nilai konstanta sebesar 5,362 menyatakan jika ada peningkatan gaya kepemimpinan, maka skor kepuasan kerja meningkat sebesar 5,362 satuan. Nilai koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,776 menyatakan jika terjadi peningkatan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,776 satuan. Kemudian dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai 0,624 yang menunjukkan bahwa sekitar 62,4% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan. Sedangkan sekitar 38,6% lainnya dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Hasil pengujian secara parsial terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) maka digunakan uji "t" pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n - k = 50 - 2 = 48$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel). Didapat bahwa $t_{hitung} = 8,922$ dan $t_{tabel} = 2,010$, maka Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,922 > 2,010$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel gaya kepemimpinan (X) mempunyai hubungan yang berarti terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Semen Tonasa Tbk.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Mengingat cepatnya perubahan sekarang ini, perlu mengadakan perencanaan matang yang memaksa mereka mempelajari tujuan jangka menengah dan jangka panjang, serta langkah-langkah yang perlu untuk mencapainya. Pemimpin merupakan salah satu intisari manajemen, sumber daya pokok dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu perusahaan.

Tidak ada faktor tunggal lain yang begitu bermanfaat bagi organisasi dari pada kepemimpinan yang efektif, terutama bila keadaan ekonomi kurang menggembirakan jika perubahan mendadak terjadi di dalam perusahaan, industri dan pasar bahkan dalam masyarakat seluruhnya.

Perkataan "kepemimpinan" dapat mengingatkan kepada perwira militer yang berjalan di depan mengepalai pasukannya menuju tujuan strategis atau pemandu

gunung yang berpengalaman berada di ujung kelompok pendaki gunung yang sedang memanjat tebing penuh bahaya. Kedua peran itu mencakup resiko sangat besar ukuran penting dari potensi kepemimpinan.¹

Untuk mendapatkan pemimpin yang sesuai dengan era kini diperlukan kejelian dalam menghadapi segala permasalahan yang ada, sudah saatnya pemimpin elit politik menyadari, merenungi, bermuhasabah, intropeksi diri menghadapi keterpurukan bangsa dan aneka macam musibah yang dialami bangsa akhir-akhir ini. Akhlak di dalam bernegara yang dilakukan oleh Rasulullah Muhammad saw, antara lain bermusyawarah.²

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah unik dan tidak dapat diwariskan secara otomatis. Setiap pemimpin memiliki karakteristik tertentu yang timbul pada situasi yang berbeda. Dalam hal lain, seorang pemimpin paling sedikit harus mampu memimpin bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, mampu menangani hubungan antar karyawan, mempunyai interaksi antarpersonal yang baik, dan mempunyai kemampuan untuk bisa menyesuaikan diri dengan keadaan.

Tidak kalah pentingnya adalah karyawan perlu mengetahui bahwa pihak manajemen mengakui kehadiran mereka, menyadari arti penting karyawan bagi perusahaan, mampu mengingat nama-nama bawahannya dan tidak segan menyapa mereka. Manajer yang gagal mengingat nama bawahannya atau tidak merespon ketika disapa oleh bawahannya akan membuat karyawan kehilangan motivasi kerja, kurang loyal, dan kurang kepercayaan kepada manajer tersebut.

Para manajer dapat memperoleh loyalitas dan kepercayaan diri bawahannya jika ia memperlakukan bawahannya sebagai “mitra kerja”. Mengingat setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka akan sangat penting bagi perusahaan untuk melihat kebutuhan dan harapan karyawannya, bakat dan keterampilan yang dimilikinya, dan rencana karyawan tersebut pada masa mendatang.

Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, akan lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang paling tepat sehingga dia akan semakin termotivasi. Tentu saja usaha-usaha memahami kebutuhan karyawan tersebut harus disertai dengan penyusunan kebijakan perusahaan dan prosedur kerja yang efektif.³

Sementara itu kepuasan kerja suatu karyawan/pegawai mempengaruhi kehadiran pada kerja, dan keinginan untuk ganti pekerjaan juga mempengaruhi kesediaan untuk bekerja. Kepuasan kerja biasanya diketahui berdasarkan hasil penyelidikan terhadap pegawai. Seorang biasanya bertanya, ‘Secara keseluruhan, apakah anda merasa puas dengan kerja anda?’ jawaban terhadap pertanyaan ini dapat bermacam-macam, mulai dari “yang sangat memuaskan” hingga yang “sangat tidak memuaskan”.

¹ A. Dale Timpe, *Kepemimpinan Manusia*, (Cet.1, Jakarta : Elex Media Komputindo, 1991)

² H. Veitzhal Rivai, *Islamic Leadership “Membangun Superleadership Melalui Kecerdasan Spiritual”* (Cet1, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2009), h. 8-9

³ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet.2, Bandung : Pustaka Setia, 2009), hal. 284

Tetapi pertanyaan yang sifatnya umum seperti ini lebih banyak gagal memberikan informasi yang bersifat diagnostik. Jawaban atas pertanyaan itu tidak menunjukkan sumber kepuasan atau ketidakpuasan. Suatu kesimpulan menyeluruh tentang kepuasan hanya akan menyembunyikan pertimbangan subyektif dari pegawai mengenai kepuasannya sehubungan dengan gaji, keselamatan kerja, supervisi, relasi-relasi antar perorangan dalam kerja, peluang dimasa yang akan datang, dan pekerjaan itu sendiri.⁴

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Semen Tonasa Tbk. Di Kabupaten Pangkep.”

TINJAUAN TEORITIS

A. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Jadi, pengarahan dalam hal ini lebih terorientasi pada proses yang dapat memotivasi orang lain untuk bekerja ke arah tujuan yang ingin dicapai.⁵

Menurut Stogdill dikutip oleh K. Permadi, mengatakan kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan.⁶ Menurut H. Melayu Hasibuan bahwa kepemimpinan adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Jadi, pemimpin itu harus mempunyai bawahan, harus membagi pekerjaannya, dan harus tetap bertanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut.⁷

Seorang pemimpin dapat mengarahkan dan mempengaruhi bawahan agar bersedia melaksanakan tugas-tugasnya, apabila ia memiliki keterampilan-keterampilan sebagai berikut :⁸

1. Berbagi kekuasaan (*Empowerment*)

Yaitu kemampuan untuk berbagi pengaruh dan kendali dengan bawahan.

⁴ Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet.1, Yogyakarta : CV.Andi, 2006), hal.178

⁵ M. Fuad, Christin H, Nurlela, Sugiarto, Paulus, *Pengantar Bisnis*, (Cet.1, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2000), h. 98-99

⁶ K. Permadi, *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Cet.1, Jakarta : Rineka Cipta : Jakarta, 1996), h. 10

⁷ Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Cet.6, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2007), h.43

⁸ *Ibid*

2. Intuisi (*Intuition*)
Kemampuan untuk memantau dan mendiagnosa situasi, mengantisipasi perubahan, mengambil resiko, dan membangun kepercayaan.
3. Pemahaman diri (*Self Understanding*)
Kemampuan untuk mengenali kekuatan dan mengkompensasi kelemahan yang ada pada dirinya.
4. Tampilan (*Vision*)
Kemampuan untuk membayangkan situasi di masa depan yang berbeda dan lebih baik dari yang sekarang, berikut cara/usaha untuk mencapainya.

Berhasil atau tidaknya pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya lebih banyak ditentukan oleh keahliannya dalam menggerakkan orang lain agar bekerja dengan baik, yaitu keterampilan manajerial (*managerial skills*), daripada keterampilan teknis (*technical skills*). Perlu ditekankan disini bahwa pemimpin yang baik tidak melaksanakan sendiri kegiatan atau tindakan yang bersifat operasional, melainkan mengambil keputusan, membuat kebijakan, dan menggerakkan orang lain untuk menjalani pelaksanaan yang sesuai dengan kebijakan itu.

Ada beberapa pendekatan tentang manajer yaitu :⁹

1. Pendekatan Tingkatan dan Tugas-Tugas manajer

Tingkat-tingkat manajer yang terdapat dalam suatu perusahaan dikelompokkan atas tiga kelompok, yaitu :

1. *Top Manager* (manajer puncak) adalah pimpinan tertinggi dari suatu perusahaan. Yang termasuk dalam golongan ini adalah direktur utama (Dirut) dan dewan komisaris (*board of director*). Corak kegiatan *top manager* adalah memimpin organisasi, menentukan tujuan dan kebijaksanaan pokok (*basic policy*).
2. *Middle Manager* (manajer menengah) adalah pimpinan menengah dari suatu perusahaan. Yang termasuk dalam golongan ini adalah kepala divisi, kepala unit, kepala bagian, pimpinan cabang. Corak kegiatan *top manager* ini adalah memimpin *lower manager*, dan menguraikan kebijaksanaan pokok yang dikeluarkan *top manager*. Pada tingkat ini perencanaan lebih bersifat administratif, artinya sudah lebih jelas menunjukkan cara-cara bagaimana perencanaan yang bersifat direktif dan dapat dilakukan sebaik-baiknya.
3. *Lower Manager* (manajer terendah) adalah pimpinan terendah yang secara langsung memimpin, mengarahkan, dan mengawasi para karyawan pelaksana (operasional) dalam mengerjakan tugas-tugasnya, supaya tujuan-tujuan perusahaan tercapai.

⁹ *Ibid*, h. 45-50

2. Pendekatan Menurut Luas Pekerjaan manajer

Luas pekerjaan manajer meliputi masalah “internal dan eksternal” perusahaan yang dipimpinnya. Masalah internal perusahaan harus dibenahi dengan baik, supaya semua potensi perusahaan lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan masalah eksternal perusahaan harus diperhitungkan, diamati, dan diimplikasikan mengenai kondisi-kondisi yang mendukung dan menghambat tercapainya tujuan perusahaan, seperti tingkat persaingan, peraturan pemerintah, situasi perekonomian nasional dan internasional.

Manajer adalah intisari manajemen dan titik sentral dari semua aktivitas yang akan dikerjakan dalam mencapai tujuan.

Luas pekerjaan manajer itu adalah :

1. Manajer harus mengambil keputusan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan serta memerintah bawahan untuk mengerjakan dan memberikan laporan-lapooran dari hasil pelaksanaannya.
2. Manajer harus mengevaluasi laporan-laporan yang diberikan bawahan apa baik atau tidak.
3. Manajer harus mempelajari situasi dan kondisi eksternal perusahaan mengenai hal-hal yang mendukung dan menghambat kemajuan perusahaan.
4. Manajer harus mengarahkan dan memotivasi bawahan supaya produktivitas kerjanya tinggi.
5. Manajer harus menciptakan kerja sama yang baik dan hubungan-hubungan yang harmonis antara semua karyawan.
6. Manajer harus berupaya meningkatkan kecakapan dan keterampilan bawahan, sehingga dapat bekerja lebih efektif dan efisien.
7. Manajer harus berusaha meningkatkan kesejahteraan bawahannya.
8. Manajer harus terbuka memberi dan menerima informasi demi tujuan yang ingin dicapainya.

3. Pendekatan Menurut Sifat Kerja Manajer

Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan pikiran yang dilakukan seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Dalam melakukan pekerjaan seseorang harus mengorbankan daya fisik dan daya pikirnya supaya ia dapat mengerjakan tugas-tugasnya. Kerja daya fisik hasilnya konkret, sedangkan kerja daya pikir (mental) hasilnya abstrak. Sifat manajer dibedakan atas “kerja fisik dan kerja pikir”.

4. Pendekatan Menurut Sifat-Sifat seorang Manajer

Untuk menentukan sifat-sifat manajer/pemimpin yang akan berhasil dalam tugasnya ditentukan dengan dua cara:

1. Cara Deduktif

Menurut cara ini sifat-sifat dan ciri-ciri manajer ditentukan berdasarkan hasil analisis jabatan (*job analysis*). Karena dengan analisis jabatan yang akan diketahui tugas-tugas dan tanggung jawab (*job description*) dan kualifikasi-kualifikasi (*job specification*) dari manajer yang akan menjabat jabatan tersebut. Cara ini disebut cara deduktif, karena dengan penganalisisan jabatan itu dapat direduksi faktor-faktor yang secara logis dapat memudahkan fungsi-fungsi manajer dengan hasil baik.

2. Cara Induktif

Menurut cara ini sifat dan ciri-ciri manajer ditentukan dengan mencari sifat dan ciri-ciri khusus sejumlah manajer yang telah sukses. Sifat dan ciri-ciri khusus para manajer yang sukses inilah yang kemudian dijadikan sifat dan ciri-ciri bagi seorang manajer. Cara induktif ini akan memungkinkan manajer berhasil dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Penentuan sifat dan kualifikasi-kualifikasi manajer sangat membantu untuk memilih manajer atau pemimpin yang baik.

B. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi bawahannya.¹⁰ Sedangkan dalam bukunya M. Nur Nasution mengatakan bahwa :

Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.¹¹ Umumnya dikenal lima macam gaya kepemimpinan, yaitu :

1. Kepemimpinan Otokratis

Kepemimpinan Otokratis disebut juga kepemimpinan diktator atau direktif. Orang yang menganut pendekatan ini mengambil keputusan tanpa berkonsultasi dengan para karyawan yang harus melaksanakannya atau karyawan yang dipengaruhi keputusan tersebut. Mereka menentukan apa yang harus dilakukan orang lain dan mengharapkan mereka yang mengetahuinya.

2. Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ini dikenal pula istilah kepemimpinan konsultatif atau konsensus. Orang yang menganut pendekatan ini melibatkan para karyawan yang harus melaksanakan keputusan dalam proses pembuatannya. Sebenarnya

¹⁰ Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Ed.3, Cet.7, Jakarta : PT. Raja Grafindo, 2010), h.42

¹¹ M. Nur Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu (total Quality Management)*, (Edisi.2, Bogor Selatan : Ghalia Indonesia, 2005), h.210-211

yang membuat keputusan akhir adalah pemimpin, tetapi hanya setelah menerima masukan atau rekomendasi dari anggota tim. Kritik dalam pendekatan ini adalah bahwa keputusan terbaik, dan bahwa kepemimpinan demokratis, sesuai dengan sifatnya, cenderung menghasilkan keputusan yang disukai daripada keputusan yang tepat. Gaya ini juga dapat mengarah pada kompromi, yang pada akhirnya bisa memberikan hasil yang tidak diharapkan.

3. *Kepemimpinan Partisipatif*

Kepemimpinan partisipatif juga dikenal dengan istilah kepemimpinan terbuka, bebas, atau *nondirective*. Orang yang menganut pendekatan ini hanya sedikit memegang kendali dalam proses pengambilan keputusan. Ia hanya menyajikan informasi mengenai suatu permasalahan dan memberikan kesempatan pada anggota tim untuk mengembangkan strategi dan pemecahannya. Tugas pemimpin adalah mengarahkan tim kepada tercapainya konsensus. Asumsi yang mendasari gaya kepemimpinan ini adalah bahwa para karyawan akan lebih siap menerima tanggung jawab terhadap solusi, tujuan, dan strategi dimana mereka diberdayakan untuk mengembangkannya.

4. *Kepemimpinan Berorientasi pada Tujuan*

Gaya kepemimpinan ini juga disebut kepemimpinan berdasarkan hasil atau berdasarkan sasaran. Orang yang menganut pendekatan ini meminta anggota tim untuk memusatkan perhatiannya pada tujuan yang ada. Hanya strategi yang dapat menghasilkan kontribusi nyata dan dapat diukur dalam mencapai tujuan organisasilah yang dibahas. Pengaruh kepribadian dan faktor lainnya yang tidak berhubungan dengan tujuan organisasi tertentu diminimumkan. Kritik dalam pendekatan ini memiliki fokus yang terlampaui sempit, dan sering kali berfokus pada perhatian yang keliru.

5. *Kepemimpinan Situasional*

Gaya kepemimpinan ini dikenal pula sebagai kepemimpinan tak tetap (*fluid*) atau kontigensi. Asumsi yang digunakan dalam gaya ini adalah bahwa tidak ada satu pun gaya kepemimpinan yang tepat bagi setiap manajer dalam semua kondisi. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan situasional akan menerapkan suatu gaya tertentu berdasarkan pertimbangan atas faktor-faktor seperti pemimpin, pengikut, situasi (dalam arti struktur tugas, peta kekuasaan, dan dinamika kelompok).

Menurut Edy Sutrisno, gaya kepemimpinan yang ada, yaitu :¹²

1. *Gaya persuasive*, yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan.
2. *Gaya refresit*, yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman,, sehingga bawahan merasa ketakutan.

¹² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Ed.1, Cet.2, Jakarta : Kencana, 2010), h. 222-223

3. *Gaya partisipatif*, yaitu gaya kepemimpinan dimana memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik mental, spiritual, fisik, maupun materiil dalam kiprahnya diorganisasi.
4. *Gaya inovatif*, yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan didalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, social, budaya, atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia..
5. *Gaya investigasi*, yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreativitas, inovasi, serta dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan.
6. *Gaya inspektif*, yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau kepemimpinan yang senang apabila dihormati.
7. *Gaya motifatif*, yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program, dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide,program dan kebijakan dapat dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau merealisasikan semua ide, program, dan kebijakan yang ditetapkan oleh pemimpin.
8. *Gaya naratif*, yaitu pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.
9. *Gaya edukatif*, yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari kehari.

Sehingga seorang pemimpin yang bergaya edukatif takkan pernah menghalangi bawahan yang ingin mengembangkan pendidikan dan keterampilan.

10. *Gaya retrogresif*, yaitu pemimpin tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya. Untuk itu pemimpin yang bergaya retrogsif selalu menghalangi bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Sehingga dengan kata lain, pemimpin yang bergaya retrogresif sangat senang melihat bawahannya selalu terbelakang, bodoh, dan sebagainya.

C. Peranan Kepemimpinan

Menurut Sedarmayanti, dalam bukunya mengatakan bahwa peranan kepemimpinan antar manusia meliputi :¹³

1. Peran selaku tokoh.

¹³ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet.4, Bandung : Refika Aditama, 2010), h.249-250

2. Peran selaku pimpinan.
3. Peran selaku penghubung.

Sedangkan peran informatif meliputi :

1. Peran selaku pemantau.
2. Peran selaku penyebar.
3. Peran selaku *public relation* (hubungan masyarakat).

Menurut R. Ahmad Rustandi, dikutip oleh Sedarmayanti, mengemukakan tiga pendekatan dalam teori kepemimpinan yaitu :

- Pendekatan Bakat
Pemimpin muncul karena memang sudah mempunyai bakat kepemimpinan dalam dirinya, sehingga dengan bakat itu ia berhasil menjadi seorang pemimpin.
- Pendekatan Situasional
Bukan bakat yang menentukan keberhasilan seorang pemimpin, tetapi diyakini bahwa situasi yang menyebabkan munculnya seorang pemimpin.
- Pendekatan Bakat dan Situasional
Merupakan teori gabungan antarapendapat bahwa pemimpin itu dilahirkan bersama bakat dengan pemimpin yang dilahirkan karena tuntutan situasi.

D. Kriteria Seorang Pemimpin

Beberapa sifat pemimpin yang bergunadan dapat dipertimbangkan adalah sebagai berikut :¹⁴

1. Keinginan untuk Menerima Tanggung Jawab
Seorang pemimpin yang menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan berarti bersedia bertanggung jawab pada pimpinannya atas segala yang dilakukan bawahannya. Pemimpin harus mampu mengatasi bawahannya, tekanan kelompok informal, bahkan serikat buruh. Hampir semua pemimpin merasa pekerjaannya lebih banyak menghabiskan energi daripada jabatan selain pimpinan.
2. Kemampuan untuk "*Perceptive*"
Perceptive menunjukkan kemampuan untuk mengamati atau menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Setiap pimpinan harus mengenal tujuan organisasi sehingga dapat bekerja untuk membantu mencapai tujuan tersebut. Ia memerlukan kemampuan untuk memahami bawahan sehingga dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan serta berbagai ambisi yang ada. Di samping itu, pemimpin juga harus mempunyai persepsi intropektif (menilai diri sendiri) sehingga bisa mengetahui kekuatan, kelemahan, dan tujuan yang layak baginya. Inilah yang disebut kemampuan *perceptive*.

¹⁴ Sadili Samsuddin, *Op cit*, h. 293-294

3. Kemampuan untuk Bersikap Objektif

Objektivitas adalah kemampuan untuk melihat suatu peristiwa atau merupakan perluasan dari kemampuan persepsi. Persepsivitas menimbulkan kepekaan terhadap fakta, kejadian, dan kenyataan yang lain. Objektivitas membantu pemimpin untuk meminimumkan faktor-faktor emosional dan pribadi yang mungkin mengaburkan realitas.

4. Kemampuan untuk Menentukan Prioritas

Seorang pemimpin yang pandai adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk memiliki dan menentukan hal yang penting dan hal yang tidak penting. Kemampuan ini sangat diperlukan karena pada kenyataannya masalah-masalah yang harus dipecahkan bukan datang satu per satu, melainkan datang bersamaan dan berkaitan antara satu dengan yang lainnya.

5. Kemampuan untuk Berkomunikasi

Kemampuan untuk memberikan dan menerima informasi merupakan keharusan bagi seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah orang yang bekerja dengan menggunakan bantuan orang lain. Oleh karena itu, pemberian perintah dan penyampaian informasi kepada orang lain mutlak perlu dikuasai.

E. Defenisi kepuasan Kerja

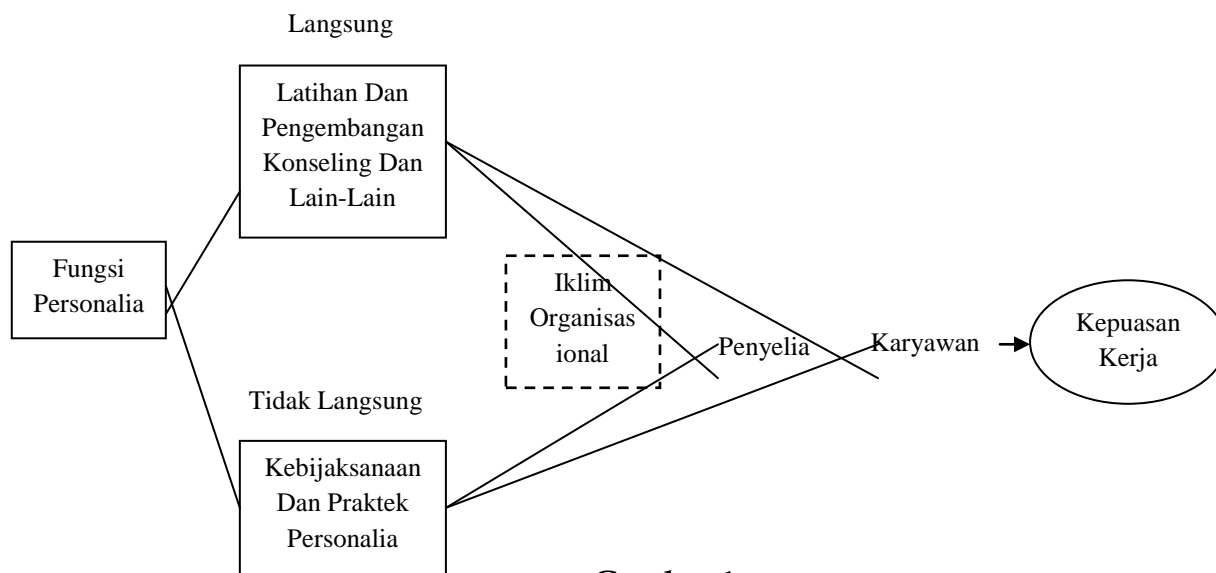
Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.¹⁵

Fungsi personalia mempunyai pengaruh langsung dan tidak langsung pada kepuasan kerja karyawan. Seperti ditunjukkan pada gambar dibawah ini, fungsi personalia bisa membuat kontak langsung dengan para penyelia dan karyawan dengan berbagai cara untuk mempengaruhi mereka. Disamping itu, berbagai kebijaksanaan dan kegiatan personalia mempunyai dampak pada iklim organisasi. Iklim organisasi ini memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi, dimana hal itu selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Fungsi Personalia dan Fungsi Kepuasan Kerja. Dalam bukunya T. Hani Handoko menggambarkan secara cukup baik tentang pengaruh Fungsi Personalia Pada Kepuasan Kerja sebagai berikut :¹⁶

¹⁵ T. Hani Handoko, *Sumber Daya Manusia*, (Ed.2, Yogyakarta : BPFE, 1989), h. 193-194

¹⁶ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Ed. 4, Yogyakarta : BPFE, 2000), h. 142-143



Gambar 1.
Pengaruh Fungsi Personalia Pada Kepuasan Kerja

Dari gambar tersebut diatas terlihat kepuasan kerja dapat terjadi baik langsung maupun tidak langsung melalui penyelia (atasan) maupun langsung karyawan, sesuai fungsi personalia yang ada. Semuanya akan mempunyai dampak terhadap iklim organisasional, berarti memberikan pengaruh pada lingkungan kerja para karyawan. Dari segi fungsi kepuasan kerja dapat timbul pertanyaan sebagai berikut : Betulkah bahwa kepuasan kerja tersebut akan dapat menimbulkan prestasi kerja? Jawabannya adalah : belum tentu! Meskipun, memang sering ada hubungan positif antara kepuasan kerja yang tinggi dengan prestasi kerja yang tinggi pula.

Dalam kenyataan didunia kerja ternyata hubungan tersebut tidak selalu demikian. Banyak karyawan yang kepuasan kerjanya tinggi namun produktivitas kerjanya rata-rata saja, sehingga terlihat bahwa kepuasan kerja itu sendiri merupakan suatu motivator kuat, meskipun bagaimanapun juga kepuasan kerja itu selalu penting artinya bagi organisasi. Sementara pendapat mengatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi itu timbul justru karena adanya prestasi kerja yang tinggi. Karena dengan prestasi kerja yang tinggi pula dan penghargaan yang tinggi kalau dirasakan adil dan memadai, akan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut Keith Davis yang dikutip oleh A. A. Anwar Prabu Mangkunegara menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja.¹⁷

Berdasarkan teori yang ada maka penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi

¹⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Cet.8, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2008), h. 117

perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

Kepuasan kerja (*job statisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugasnya.

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

F. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Karyawan adalah makhluk social yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya.

Tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan turnover kecil maka secara relative kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan turnover karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan diperusahaan kurang.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain :¹⁸

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat-ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan menonton atau tidak.

¹⁸ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet.13, Jakarta : Bumi Aksara, 2009), h. 203

Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Faktor lain :

Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan

Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah.

Kepuasan Kerja dan Umur Karyawan

Umur karyawan mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang masih muda, tuntutan kepuasan kerjanya tinggi, sedangkan karyawan tua tuntutan kepuasan kerjanya relatif rendah.

Kepuasan kerja dan umur Organisasi

Besar kecilnya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin besar organisasi, kepuasan kerja karyawan semakin menurun karena peranan mereka semakin kecil dalam mewujudkan tujuan. Pada organisasi yang kecil kepuasan kerja karyawan akan semakin besarkarena peranan mereka semakin besar dalam mewujudkan tujuan.

Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan

Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan.

Menurut Gilmer yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :¹⁹

1. *Kesempatan untuk maju*
Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. *Keamanan kerja*
Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. *Gaji*
Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. *Perusahaan dan manajemen*
Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

¹⁹ *Ibid.* h. 78

5. *Pengawasan*
Sekaligus atasannya, supervise yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
6. *Faktor intrinsik dari pekerjaan*
Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. *Kondisi kerja*
Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
8. *Aspek social dalam pekerjaan*
Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
9. *Komunikasi*
Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini, adanya kesediaan pihak atasan untuk mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. *Fasilitas*
Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pension, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, jenis penelitiannya adalah survey sedangkan metodenya yaitu deskriptif analitis. Data dilakukan dengan melakukan pengisian angket. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja.

Yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebagian karyawan yang diambil secara sistematis yang berjumlah **50** (Lima Puluh) karyawan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian sebagai langkah dalam menjawab permasalahan yang dikaji sekaligus untuk pengujian hipotesis adalah, analisis regresi sederhana, analisis korelasi sederhana dibantu/ditolak program SPSS.

1. Analisis regresi linear sederhana

Metode analisis regresi linear²⁰ sederhana digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yang dirumuskan sebagai berikut:

²⁰ Dergibson Siagian, *Metode Statistika* (Jakarta: Gramedia, 2006), h.226

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Dimana:

Y= Kepuasan kerja

a = konstanta

b = koefisien arah regresi

X = Gaya kepemimpinan

ε = Standar error

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan sebagai ukuran ketepatan atau kecocokan garis regresi yang dibentuk dari hasil pendugaan terhadap sekelompok data, dan hasil observasi. Makin besar nilai R^2 maka semakin bagus garis regresi yang terbentuk. Sebaliknya, makin kecil nilai R^2 makin tidak tepat garis regresi tersebut dalam mewakili data hasil observasi. Koefisien juga digunakan untuk mengukur besar proporsi (persentase) dari jumlah ragam Y yang diterangkan oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variabel penjelas X terhadap ragam variabel respon Y.²¹

3. Uji parsial (uji - t)

Untuk mengetahui bagaimana hubungan variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, maka digunakan uji t. data yang digunakan adalah kuesioner yang dibagikan kepada 50 orang responden khususnya pada bagian SDM. Dimana data tersebut dikumpul dan kemudian ditabulasikan untuk mengetahui nilai perubahan masing-masing data dengan menggunakan SPSS 16.0.

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) digunakan untuk melihat apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel devenden. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam uji t ini yaitu, sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X) dengan variabel kepuasan kerja (Y).

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

2. Menentukan nilai kritis pengujian dengan ketentuan numerator : jumlah variabel 1 atau 2 - 1 =1; dan denumerator: jumlah kasus 1 atau 50 - 2 = 48

3. Menghitung nilai thitung :²²

$$th = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

dimana:

²¹ *Ibid*, h. 226

²² Dergibson Siagian, *Metode Statistika* (Jakarta: Gramedia, 2006), h. 273

t_h = t_{hitung}

r = Koefisien Regresi

n = Jumlah Sampel

untuk melihat t_{hitung} adalah dengan menggunakan tabel koefisien

4. Membuat keputusan hipotesis

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti X mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y). jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti X mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y).

PEMBAHASAN

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Semen Tonasa Tbk. di kab. Pangkep. Analisis regresi sederhana dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS For Windows Release 16.0*. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran dengan hasil sebagai berikut:

Tabel IV.6
Hasil Analisis Regresi Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.624	.616	1.00902

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variabel: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data Primer Olahan SPSS 2012

Tabel IV.7

Hasil analisis regresi sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.362	1.986		2.699	.010
GAYA KEPEMIMPINAN	.776	.087	.790	8.922	.000

Hasil analisis regresi sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.362	1.986		2.699	.010
GAYA KEPEMIMPINAN	.776	.087	.790	8.922	.000

a. Dependent Variabel: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data Primer Olahan SPSS 2012

Hasil analisis:

Persamaan regresi adalah:

a. Constant = 5,362

b. Gaya Kepemimpinan = 0,776

Dari hasil analisis regresi di atas, maka dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 5,362 + 0,776X$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Nilai konstanta sebesar 5,362 menyatakan jika ada peningkatan gaya kepemimpinan, maka skor kepuasan kerja meningkat sebesar 5,362 satuan. Nilai koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,776 menyatakan jika terjadi peningkatan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,776 satuan.

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menyatakan persentase total variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1. Apabila R^2 mendekati 1, ini menunjukkan bahwa variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Sebaliknya jika nilai R^2 mendekati 0, maka variasi dari variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Dari pengujian yang telah dilakukan menghasilkan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,624 sehingga dapat dikatakan bahwa hasil pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 62,4% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan. Sedangkan sekitar 38,6% lainnya dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

2. Uji parsial (uji t)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel indevidenden terhadap variabel devenden secara individual. Uji t dilakukan dengan dua sisi pengujian hipotesis. Hasil uji t diperoleh dari test signifikan dengan program *SPSS for windows release 16.0* dapat dilihat pada table *Coefficients^a*. Dapat dlihat dari *p-value* (pada kolom *Sig.i*). pada variabel independen, jika t_{hitung} (pada kolom t) lebih besar dari t_{tabel} (dihitung dari *two-tailed $\alpha = 5\%$* $df = n - k$, k merupakan jumlah variabel independen),²³ maka $\alpha = 5\%$; $df=50-2= 48$, maka $t_{tabel} = 2,010$ Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

Tabel IV.8
Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	P-value	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	8,922	2,010	000	H_0 ditolak

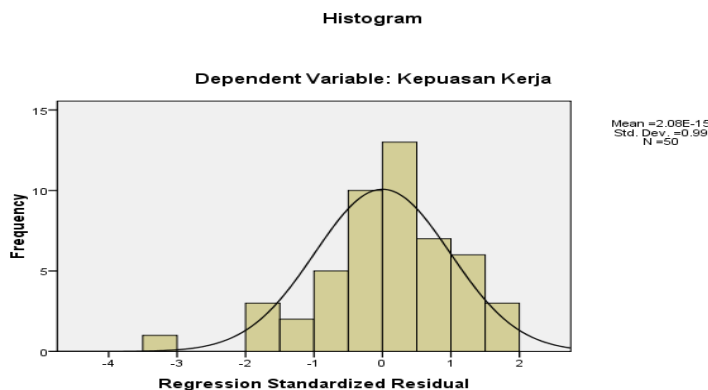
Sumber: Data Primer Olahan SPSS 2011

Dari hasil analisis regresi di atas dapat diketahui nilai t_{hitung} 8,922 seperti pada Tabel 5.7. maka langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis
 H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X) dan kepuasan kerja (Y)
 H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X) dan kepuasan kerja (Y)
2. Menentukan t_{hitung}
 Berdasarkan tabel diperoleh t_{hitung} sebesar 8,922.
3. Menentukan t_{tabel}
 Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n - k = 50 - 2 = 48$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel). Dengan pengujian $\alpha = 5\%$ diperoleh hasil untuk t_{tabel} sebesar 2,010.
4. Pengujian
 H_a : diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$
 H_0 : ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$
5. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}
 Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (8,922 > 2,010) maka H_0 ditolak.

²³ Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, (Yogyakarta : Ando Offset, 2005), h.72

6. Gambar 4



Gambar 4. Histogram

Grafik histogram ini menggambarkan distribusi frekuensi dari kepuasan kerja dibandingkan dengan grafik distribusi normal.

7. Kesimpulan

Oleh karena itu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,922 > 2,010$) maka H_0 ditolak, artinya bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan. Jadi dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Tbk di Kabupaten Pangkep.

3. Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis dengan uji t memperoleh nilai $t_{hitung} = 8,922$ diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi gaya kepemimpinan seorang pemimpin, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan yang didapat. Sebaliknya Semakin rendah gaya kepemimpinan seorang pemimpin, semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan yang didapat.

Hasil penelitian ini berhasil mendukung hipotesis H_a bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Yang membuktikan gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian skripsi yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa :

Karakteristik gaya kepemimpinan yang baik dalam suatu perusahaan dapat menunjang adanya kepuasan kerja karyawan sehingga dapat memberikan arahan dan motivasi kepada para karyawan sebagai indikator utama yang menentukan kepuasan kerja dalam perusahaan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 16,0 maka diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,922 > 2,010$) maka

H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

A. Saran

1. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dari itu penulis berharap pihak manajerial perusahaan mampu mempertahankan gaya kepemimpinannya agar kepuasan kerja karyawan lebih meningkat.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 62,4% angka tersebut menunjukkan bahwa tingkat prosentase yang diperoleh dari gaya kepemimpinan sangat produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- . *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2007.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV. Andi, 2006.
- . *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : anggota Ikapi, 2009.
- Ali, Muhammad. *Penelitian Pendidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung : PT. Aksara, 1985.
- Al-Maragi, Ahmad, Mustafa. *Tafsir Al-Maragi*. Semarang : PT. Karya Putra, 1992.
- Awaluddin, Murtiadi, 2013. Pengaruh Independensi dan Kompetensi Auditor Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor Inspektorat Kota Makassar. *Jurnal Assets*, 3.
- Departemen Agama R.I, *Terjemahan Al-Qur'an*. Jakarta : [t.p] 1971.
- Effendi, Ahmad., 2014. Pengaruh Diversifikasi Program Studi Terhadap Minat Kuliah Mahasiswa Pada Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. *Al-Hikmah Journal for Religious Studies*, 15(2), pp.206-219.
- Fauzan Baihaqi, Muhammad,. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Yudhistira Galia Indonesia*. Semarang : Universitas Diponegoro Semarang, 2010.
- Fuad, M. Fuad, dkk. *Pengantar Bisnis*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2000.
- Gomes, Cordoso, Faustino. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV. Andi, 2003.
- Handoko, Hani, T. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE, 1989.
- Hasibuan, Melayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2005.
- Hasibuan, Melayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara, 2009.

- Mangkunegara, Prabu, Anwar. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya, 2008.
- Mathis, Robert L. Mathis dan Jackson, John H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat, 2006.
- Matoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE, 2000.
- Nasution, M. Nur. *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*. Bogor Selatan : Ghalia Indonesia, 2005.
- Parmitasari, Rika Dwi Ayu., 2011. *Struktur Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan*. Samata: Alauddin University Press
- Permadi, K. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : Rineka Cipta, 1996.
- Rivai, Veithzal dan Airfin, Arfiyan. *Islamic Leadership (Membangun SuperLeadership Melalui Kecerdasan Spiritual)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2009.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2010.
- Robbin, Stephen P, Judge, Timothy A.,. *Prilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat, 2008.
- Said, S. (2015). Sharia Banking Performance in Makassar. *Al-Ulum: Jurnal Studi Islam*, 15(1), 21-42.
- Said, Salmah. (2012). Pemikiran Ekonomi Muslim Tentang Pasar Modal Syariah. *AL Fikkr Volume 16 Nomor 2 Th 2012*.
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia, 2009.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Refika Aditama, 2010.
- Shantiuli, T. M., & Said, S. (2014). Banking with the patron: a case study of patron-client relations in Makassar, Indonesia. Retrieved April, 30, 2014.
- Sudarman. *Gaya Kepemimpinan Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sul-Sel*. Makassar : Uin Alauddin Makssar, 2011.
- Sugiono. *Metode penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta, 2010.
- Suhartini, Eka., 2012. *Kualitas pelayanan kaitannya dengan kepuasan konsumen*. Alauddin University Press.
- Suhartini, Eka., 2013. *Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja*. Samata: Alauddin University Press
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana, 2010.
- Syariati, Alim & Namla Elfa Syariati. 2012. Islamic Bank as Bank of Ethics. In *Proceeding of Annual South East Asian International Seminar*.

Syariati, Alim. 2012. The Effect Of Islamic Comercial Banks'health And Their Cost Of Fund Upon Its Financing In Indonesia Over 2005-2009. Proceeding of International Conference of AIMI Indonesia

Syariati, Alim. The Effect of Islamic Commercial Banks' Health and Their Cost of Fund Upon its Financing in Indonesia over 2005-2009.

Sylvana, A., Si, M. and Murtiadi Awaluddin. Model Penciptaan Daya Saing Bisnis Melalui Transformasi Kewirausahaan Berbasis Teknologi Informasi (Technopreneur). *Entrepreneurship at Global Crossroad: Challenges and Solutions*, p.71.

Timpe, A. Dale. *Kepemimpinan Manusia*. Jakarta. Media Komputindo, 1991.